

Snap-on Incorporated
Código de Conducta y Ética Empresarial

Página de contenidos

| | |
|--|-----------|
| Snap-on Incorporated | |
| Código de Conducta y Ética Empresarial | 1 |
| Integridad - Principios - Snap-on..... | 2 |
| Snap-on Lugar de trabajo | 3 |
| Exactitud de las comunicaciones públicas | 3 |
| Exactitud e integridad de libros y registros..... | 3 |
| Trato Justo | 4 |
| Lavado de dinero..... | 5 |
| Igualdad de Oportunidades de Empleo, Empleo y Leyes Laborales, y Entorno de Trabajo Libre de Acoso | 5 |
| Política contra la trata de personas y la esclavitud..... | 6 |
| Salud, seguridad y medio ambiente | 7 |
| Prohibición de represalias..... | 8 |
| Protección de los activos de Snap-on | 9 |
| Protección y uso adecuado de los activos de la empresa | 9 |
| Prevención de conflictos de intereses | 9 |
| Oportunidades Corporativas | 11 |
| Negociación de Valores..... | 11 |
| Información confidencial e información privilegiada..... | 13 |
| Competir global y éticamente | 15 |
| Ética y Cumplimiento en la Comunidad Internacional | 15 |
| Código de Conducta para Proveedores y el Uso de la Mano de Obra..... | 16 |
| Restricciones al comercio | 16 |
| Leyes de Competencia..... | 18 |
| Actividades políticas y contribuciones..... | 19 |
| Cumplimiento normativo y presentación de informes | 20 |
| Exenciones..... | 21 |
| Preguntas..... | 21 |

Integridad - Principios - Snap-on

En Snap-on, hacer lo correcto se reduce a dos simples palabras: Integridad. Principios. Estas palabras definen quiénes somos y de qué modo actuamos como una familia global de empresas.

Las palabras son simples, pero mantenerlas requiere mucho trabajo. Es indispensable un compromiso con nuestros valores como individuos y como corporación. Se precisa del deseo de actuar con integridad y cumplir con los más altos estándares éticos en todo lo que hacemos. Y todo ello se fundamenta en las personas.

Tomamos decisiones todos los días. En su mayor parte, esas opciones son fáciles. Bien o mal. Pero a veces, en el complejo mundo actual, tomar la decisión correcta puede no estar claro. Necesitamos directrices y un marco de actuación para la forma en que llevamos a cabo nuestro negocio en este entorno tan exigente.

Durante más de dos décadas, Snap-on ha tenido una guía en forma de un código de conducta. Le pido, como apreciado empleado de Snap-on, se tome el tiempo necesario para leer y comprender este documento en su integridad.

En este documento, encontrará el texto completo del Código de Conducta y Ética Empresarial de Snap-on. También aprenderá cómo obtener respuestas a sus preguntas y con quién contactar para denunciar cualquier sospecha de infracción.

La legislación en los Estados Unidos establece que las empresas que cotizan en bolsa deben disponer de un código de este tipo. Esta ley se aplica a todos los empleados de Snap-on, independientemente de su título, funciones o ubicación geográfica. Muchas leyes diferentes regulan las empresas globales de manera simultánea por lo que puede haber ocasiones en que las leyes de dos o más países entren en conflicto. Si se encuentra con un conflicto de este tipo, consulte a nuestro departamento legal para obtener instrucciones sobre cómo resolver adecuadamente esa situación.

Gracias por su atención a este importante tema y por su compromiso en demostrar los principios y el espíritu de este código. A través de nuestras acciones, juntos mantendremos la excelente reputación que nuestra corporación ha trabajado tan duro en obtener.

Muchas gracias.

Nicholas T. Pinchuk
Presidente de la Junta Directiva, Presidente y Director General

Snap-on Lugar de trabajo

Exactitud de las comunicaciones públicas

Se requiere que todo el personal de la Compañía ayude al/la directora/a Ejecutivo/a de la Compañía y a los/las responsables financieros/as en el cumplimiento de su responsabilidad de establecer y mantener controles y procedimientos de divulgación adecuados y efectivos, proporcionando, para ello, información confiable y precisa y colaborando en las prácticas de divulgación adecuadas.

Estos controles están diseñados para proporcionar a la Compañía y sus accionistas la garantía de que las divulgaciones de información relacionada con la Compañía y sus subsidiarias consolidadas en sus informes periódicos presentados o presentados a la Comisión de Bolsa y Valores y otras comunicaciones públicas son completas, justas, precisas, oportunas y comprensibles.

¿Qué significa esto para mí?

Las leyes de valores establecen la forma en que las empresas públicas de EE. UU. divulgan y certifican información importante. Esta normativa ayuda a garantizar que dicha información se comunique a todos los públicos de manera justa, comprensible, oportuna y completa.

Hacemos todo lo posible para informar de las noticias importantes de la manera más completa, justa, amplia, clara y rápida posible. Lo que informamos a los accionistas, reguladores, empleados y al público en general ha sido, y seguirá siendo, la verdad. Y además... Es lo que obliga la ley.

- La divulgación selectiva, es decir, dar información sustancial a algunas partes externas en lugar de a otras, está estrictamente prohibida.
- La comunicación con los medios de comunicación, la comunidad inversora y el público es responsabilidad de los portavoces designados dentro de la Compañía.

Exactitud e integridad de los libros y registros

Todos los libros, registros y cuentas de la Compañía deben presentar con precisión las transacciones registradas. Todos los activos y pasivos de la Compañía deben registrarse en los libros de contabilidad de manera correcta. No se podrá establecer ningún fondo o activo no declarado o no registrado. No se pueden realizar entradas falsas o artificiales. No se puede realizar ningún pago, ni se puede acordar el precio de compra, con la intención o el objetivo de que parte del pago se utilizará para un propósito distinto al descrito en el documento que respalda el pago.

Esta política no se limita al personal de contabilidad y auditoría. Se aplica a todos/as los/las empleados/as, incluida cualquier persona que negocie o autorice contratos de compra y venta, presente informes de gastos o prepare o pague facturas.

¿Qué significa esto para mí?

Las buenas prácticas comerciales, y la ética, dictan que nuestros libros y registros contengan información objetiva y correcta, en resumen, que la información y registro contable sea un reflejo fiel de la realidad.

Necesitamos seguir todas las leyes y regulaciones gubernamentales con respecto a los libros contables, registros y cuentas. Tenga en cuenta que los registros incompletos o engañosos pueden someter a una empresa a demandas, multas o incluso encarcelamiento. También puede dañar la reputación de una empresa, y ese daño puede ser difícil de reparar.

- Es trabajo de todos/as mantener y enviar registros precisos.
- La presentación de informes, facturas o contratos falsos, alterados o inflados es una infracción grave, que acarrea graves sanciones.

Trato justo

La Compañía contratará solo a personas o empresas calificadas y de buena reputación como consultores, agentes, representantes o distribuidores todo ello con acuerdos de compensación que sean razonables respecto de los servicios prestados. Cualquier compromiso de este tipo debe formalizarse en un acuerdo o contrato escrito.

La Compañía espera que sus empleados y agentes realicen negocios con integridad. La ignorancia de esa norma nunca es una excusa aceptable para el comportamiento inapropiado, ni es aceptable que el comportamiento inadecuado se racionalice como si fuera lo mejor para la Compañía. Ningún acto de impropio o inadecuado promueve los intereses de la Compañía. Debe tratar de manera justa a los clientes, proveedores, competidores y empleados de la Compañía. No debe aprovecharse injustamente de otros/as mediante la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica desleal.

¿Qué significa esto para mí?

La Compañía se compromete a trabajar con proveedores y otros socios que compartan nuestro deseo de actuar de manera ética y responsable. Ya sea que estemos tratando con agentes externos o con compañeros/as de trabajo, es nuestro deber ser justos y realizar negocios con integridad. Es un deber que también se extiende a la forma en que tratamos a nuestros competidores.

La competencia sana es una cosa. Mostrar favoritismo a los amigos, participar en prácticas comerciales cuestionables y en tratos con condiciones ventajosas es otra cosa bien distinta. Pueden envenenar el clima laboral de una empresa y por tanto no es aceptable.

- Operar de manera justa y decente no siempre es fácil... Especialmente si significa perder un cliente o perder una oportunidad de venta.
- Póngase en el lugar de la otra persona. Actúe de la manera en que usted y su empresa quisieran ser tratados.

Blanqueo de dinero

El lavado de dinero es la conversión de dinero o bienes obtenidos de actividades ilegales en dinero que parece haber sido ganado legalmente. Es política de la Compañía cumplir plenamente con todas las leyes contra el lavado de dinero aplicables en los Estados Unidos y en todos los demás países donde la Compañía hace negocios. Es política de la Compañía realizar negocios solo con clientes que participan en actividades comerciales legítimas y legales, y participar en transacciones con fondos que se derivan únicamente de actividades legales y fuentes legítimas. Snap-on no tendrá participación en ninguna actividad que facilite el lavado de dinero o financie el terrorismo o cualquier otra actividad delictiva.

¿Qué significa esto para mí?

Nuestro negocio nos lleva a muchas partes del mundo, así como a la mayoría de los sectores económicos de los EE. UU. Como resultado, hacemos negocios con una amplia gama de clientes, proveedores, socios y otros agentes.

Los recientes acontecimientos geopolíticos y actividades terroristas, junto con casos ampliamente publicitados de fraude, extorsión y otros actos ilegales, han puesto de relieve las peligrosas consecuencias del blanqueo de dinero. Es por ello que se le insta a:

- Escuche a su intuición. Si encuentra solicitudes o transacciones cuestionables, avise a su supervisor.
- Esté atento a las solicitudes o favores excepcionales, como una transferencia única de fondos a una cuenta no autorizada o una solicitud para eludir una política o procedimiento de pago de la empresa.

Igualdad de Oportunidades de Empleo, Empleo y Leyes Laborales, y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso

La Compañía se compromete a brindar igualdad de oportunidades a todos nuestros grupos de interés y no discrimina por motivos de raza, religión, color, origen nacional, género, edad, ascendencia, orientación sexual, condición de veterano de guerra, estado civil, discapacidad o cualquier otra razón prohibida por las leyes federales, estatales o locales en los Estados Unidos.

La Compañía busca fomentar el aprecio hacia los diferentes valores culturales de su población de empleados/as. Ninguna cultura, origen o grupo por sí solo tiene la exclusividad sobre las mejores ideas. Sin lugar a dudas, las ricas y variadas perspectivas, experiencias y antecedentes de nuestros/as empleados/as nos convierten en una empresa más fuerte, mejoran nuestra productividad y sirven como una ventaja competitiva real.

La Compañía requiere que usted cumpla con todas las leyes laborales y de empleo aplicables a la unidad operativa u oficina donde trabaja.

La Compañía cree que las personas empleadas tienen derecho a trabajar en un entorno libre de discriminación, y es política de la Compañía mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación o acoso de cualquier tipo. Se espera que todas las personas empleadas comprendan las responsabilidades morales y legales que conlleva el garantizar un ambiente de trabajo respetuoso y libre de acoso.

¿Qué significa esto para mí?

Respeto, dignidad y oportunidad. Esto es lo que cada individuo merece y lo que cada empleado espera. Nuestro objetivo es crear y mantener un entorno que fomente la colaboración, la interacción, la tolerancia y el respeto. Estamos comprometidos con un ambiente de trabajo libre de acoso e intimidación.

- Es nuestro deber cumplir con todas las leyes aplicables en materia de contratación, relaciones laborales y todas las demás áreas vinculadas a recursos humanos.
- En Snap-on, las gratificaciones, los aumentos salariales, los ascensos, las bonificaciones, las asignaciones y las oportunidades de capacitación se basan en el rendimiento y las contribuciones: en el mérito.
- Es su responsabilidad denunciar cualquier tipo de acoso a su supervisor. Si el problema no se resuelve o no se siente cómodo planteando el problema a su supervisor, debe comunicarse con recursos humanos o puede comunicarse con la Línea de Ayuda de Ética de la Compañía al 866-GO-TOOLS (866-468-6657) o enviar un problema al sitio web <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Política contra la trata de seres humanos y la esclavitud

La Compañía no tolera ni tolerará nunca el uso de la esclavitud, el trabajo forzado, involuntario o coaccionado, el trabajo infantil, la trata de personas o el tráfico sexual por parte de cualquier empleado/a, agente, subcontratista o proveedor en la operación o el apoyo de nuestro negocio o la fabricación y distribución de nuestros productos. Para obtener más información, revise la Política contra la Trata de Personas y la Esclavitud de la Compañía que se puede encontrar en <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>.

¿Qué significa esto para mí?

Cada uno/a de nosotros/as es responsable de cómo tratamos a nuestros/as compañeros/as de trabajo y de supervisar las formas en que otros dentro de nuestra cadena de suministro tratan a sus empleados/as. Como individuos y como empresa, nos comprometemos a fomentar y garantizar que nuestros entornos de trabajo estén libres de trata de personas y esclavitud.

Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Es política de la Compañía que todo el personal de la Compañía disfrute de un entorno de trabajo seguro y saludable. Todos/as los/las empleados/as deben cumplir con todas las leyes de salud y prevención de riesgos laborales aplicables y con las regulaciones y programas de la Compañía que abordan la salud y la seguridad.

La Compañía reconoce y cree en la importancia de salvaguardar los recursos naturales y el patrimonio ambiental mundial. La Compañía cree que los objetivos ambientales pueden y deben ser consistentes con el bienestar económico.

La Compañía se compromete a proteger la calidad ambiental y el bienestar humano en nuestras comunidades y, así mismo, aplicar políticas ecológicamente racionales destinadas a prevenir, mitigar y, cuando proceda, remediar los impactos en el medio ambiente en la comunidad.

La mejor manera de cumplir con su compromiso con el medio ambiente, nuestros/as empleados/as y nuestros/as vecinos/as es seguir los siguientes principios de conducta:

- Conservar la energía y los recursos naturales mediante el uso prudente y la reutilización, cuando proceda.
- Trabajar arduamente para eliminar continuamente los desechos y la contaminación en su origen; de lo contrario, reduzca, reutilice y recicle.
- Disponer adecuadamente o tratar eficazmente los residuos que no se reutilicen.
- Diseñar, operar y evaluar nuestras instalaciones, garantizando la protección de la seguridad y la salud de nuestros/as empleados/as y nuestros/as vecinos/as, incluidos los contratistas y otras personas que visitan nuestras instalaciones.
- Hacer de la higiene, la seguridad y el medio ambiente una prioridad en el desarrollo de nuevos productos y procesos.
- Reconocer, anticipar, responder y comunicar los aspectos/impactos ambientales significativos de manera oportuna, respondiendo a las preocupaciones de los/as empleados/as y la comunidad con respecto a nuestros productos y operaciones.
- Participar en el debate público sobre temas regulatorios con el fin de lograr una teoría regulatoria sólida y viable económicamente.
- Gestionar todas las operaciones de manera legal y cumplir con otros requisitos relevantes y apropiados con respecto al medio ambiente, la seguridad y la salud.
- Auditar y evaluar periódicamente nuestro desempeño en relación con los objetivos establecidos y los principios de nuestro sistema de gestión regulatoria.

¿Qué significa esto para mí?

Cada uno de nosotros, en distintos grados, puede marcar la diferencia en nuestro ámbito de decisión. Prestar atención a las cuestiones de salud y seguridad, evitar prácticas derrochadoras, operar de manera que se proteja el medio ambiente es de interés general. Todos/as nos beneficiamos, en términos de salud, comodidad, eficiencia y productividad, cuando somos diligentes en seguir prácticas inteligentes.

Recuerde que el sentido común contribuye en gran medida a mantener un entorno de trabajo seguro y saludable... Y también lo hace estar alerta. Un segundo de falta de atención o descuido, dentro o fuera del trabajo, puede cambiar una vida para siempre. No hay lugar para un enfoque pasivo, negligente o incoherente de algo tan importante como nuestra salud, nuestra seguridad y el medio ambiente.

De hecho, creemos que es un buen negocio tratar el aire, el agua y otros recursos naturales con cuidado.

- Para ayudar a garantizar la seguridad de todos, informe posibles peligros aunque puedan parecer irrelevantes como una bombilla quemada en la escalera. Infórmele a un supervisor sobre un peligro en la planta productiva o en la oficina.
- Conservar, reciclar y recuperar, ya sea papel, vidrio, plástico, material de oficina, agua o energía. Ser un buen administrador de la empresa, la comunidad y los recursos naturales.
- Cuídense los/as unos/as a los/as otros/as, y a las personas y generaciones que nos sucederán.

Prohibición de represalias

La Compañía prohíbe las represalias por informar de buena fe de violaciones reales o posibles de este Código, o por participar en investigaciones o procedimientos relacionados con este Código. Las represalias de cualquier forma contra cualquier miembro del personal de la Compañía que informe una posible violación de este Código, o que ayude en la investigación de una posible violación de este Código, es en sí misma una violación de este Código y será motivo de medidas disciplinarias apropiadas. En determinadas circunstancias, puede haber sanciones penales por represalias, incluidas multas y encarcelamiento.

¿Qué significa esto para mí?

La libertad de expresar sus preocupaciones y de ser escuchado es una parte importante de la cultura de la empresa. Sin embargo, no siempre es fácil presentar una queja o denunciar un comportamiento que viola la política de la empresa. Pero recuerde:

- La Compañía insta encarecidamente a informar de todas las sospechas de violaciones del Código de Conducta y Ética Empresarial.
- Es incorrecto castigar o maltratar de alguna manera a alguien que ha registrado una queja o ha señalado un comportamiento poco ético. De hecho, existen serias sanciones por hacerlo.
- En la medida de lo posible, la información relativa a la investigación de actividades ilegales, inapropiadas u otras actividades poco éticas se mantendrá confidencial.

Protección de los activos de Snap-on

Protección y uso adecuado de los activos de la empresa

Debe proteger los activos de la Compañía y garantizar su uso eficiente de acuerdo con las iniciativas de Mejora Continua Rápida [RCI] de la Compañía. Los robos y despilfarros tienen un impacto directo en la rentabilidad de la empresa. Todos los activos de la Compañía deben usarse solo para fines comerciales y laborales legítimos. A modo de ejemplo:

- No haga un uso personal de los activos de la Compañía que genere costos adicionales para la Compañía, interfiera con las obligaciones laborales o viole cualquier política de la Compañía.
- No permita que la propiedad de la Compañía se utilice para llevar a cabo actos ilegales.

¿Qué significa esto para mí?

Es contrario a este Código, y a la ley, robar, manipular o destruir los activos de la Compañía. Del mismo modo, es contrario al Código, y a la ley, utilizar la propiedad de la empresa con fines ilegales.

Recuerde que el uso indebido y el robo de los activos de la Compañía no son acciones sin consecuencias negativas. De hecho, todo el mundo paga, no solo la empresa, sino también los/as compañeros/as de trabajo, los clientes y otras personas vinculadas.

- Trate los activos de la empresa como lo haría con los suyos propios. Es su obligación su protección, conservación y aprovechamiento sin despilfarros.
- Escuche a su instinto. Si tienes dudas sobre lo que se siente tentado a hacer o lo que le han pedido que haga, pregunte a la persona adecuada.

Prevención de conflictos de intereses

Debe evitar conflictos entre sus intereses personales y los intereses de la Compañía. Debe revelar cualquier actividad, interés financiero o relación que pueda presentar un conflicto de intereses real o potencial, incluidos, entre otros, aquellos que involucren a (i) miembros de la gerencia de Snap-on y sus familias; (ii) miembros del Consejo de Administración de Snap-on, sus familiares y/o empresas afiliadas; y (iii) cualquier afiliado de la Compañía, que pueda o no ocurrir en el transcurso normal de los negocios. Por lo tanto, debe evitar cualquier inversión, interés o asociación que interfiera, o pueda interferir con, el ejercicio objetivo o independiente de sus decisiones y/o con el desempeño de sus responsabilidades en el mejor interés de la Compañía.

En concreto, debe:

- Tratar con todos los proveedores, clientes, competidores, otros/as empleados/as y todas las demás personas que hacen negocios con la Compañía de manera justa y objetiva sin favoritismo o preferencia basada en consideraciones financieras o

intereses personales.

- No aceptar ni proporcionar a ningún proveedor, cliente o competidor ningún regalo, entretenimiento u otro beneficio, incluidos pagos o préstamos, excepto según lo expresamente permitido en este Código.
- No poseer ningún interés financiero ni ocupar ningún empleo o puesto directivo en ninguna empresa o corporación que sea competidora de la Empresa, o que haga o busque hacer negocios con ella, si ese interés o posición pudiera influir en cualquier decisión en el desempeño de sus funciones.
- No debe buscar ni aceptar, ni ofrecer ni dar, ningún pago, tarifa, préstamo, servicio o regalo de o hacia ninguna persona o empresa como condición o resultado de hacer negocios con la Compañía. La política de la Compañía no prohíbe los obsequios de valor nominal (menos de \$50 US). Las comidas de negocios normales y el entretenimiento (como la asistencia a eventos deportivos o culturales) y los gastos habituales y razonables similares para promover la buena voluntad general del negocio también son aceptables, incluso si su valor supera los \$50, siempre que el empleado esté acompañado por el anfitrión.

El gasto o la recepción de regalos y entretenimiento que tengan un valor superior al nominal deben ser autorizados por escrito por su supervisor/a.

Las políticas relativas a regalos y entretenimiento no se aplican a concursos de ventas y viajes de incentivo en beneficio de la Compañía. Un responsable de la Compañía debe autorizar dichos programas por escrito. Todos estos concursos y viajes de incentivo deben llevarse a cabo de manera justa y de acuerdo con las leyes aplicables y están sujetos a las políticas de la Compañía relacionadas con la aprobación de gastos relacionados con el negocio.

Con respecto a los obsequios y el entretenimiento de funcionarios o empleados gubernamentales, esta política está sujeta a las disposiciones de "Ética y Cumplimiento en la Comunidad Internacional" descritas en este documento.

El objetivo de la empresa es competir en el mercado proporcionando productos y servicios superiores a precios competitivos. No se dará ningún pago, ni nada de valor, en ninguna forma directa o indirectamente en ninguna parte del mundo con el propósito de obtener o retener negocios, o para obtener cualquier otra acción favorable.

¿Qué significa esto para mí?

La consigna aquí es utilizar el buen juicio. El Código requiere que cada uno de nosotros/as nos comportemos de una manera que resista un escrutinio. Se espera que seamos honestos/as, ecuanimes, justos/as y coherentes en nuestras relaciones con nuestros/as compañeros/as de trabajo, proveedores de bienes y servicios, clientes y otras personas con las que hacemos negocios.

Por ejemplo, recibir o dar regalos de mayor valor que el nominal puede favorecer una relación comercial, pero puede tener como resultado el endeudamiento y favoritismo. Por muchas razones, es inteligente evitar este tipo de situaciones.

Si tiene preguntas sobre un negocio o actividad externa, no dude en hablar sobre ellas con su supervisor/a o un/a abogado/a de la empresa. Tenga en cuenta que muchas actividades y afiliaciones externas están permitidas, siempre y cuando se haya informado a la Compañía sobre ellas y haya recibido la aprobación de su supervisor/a.

- Evite cualquier actividad comercial o relación que viole los estándares de equidad.
- Nuestra lealtad debe ser a la Compañía.
- Revele cualquier interés o actividad que pueda entrar en conflicto, o que parezca estar en conflicto, con su trabajo o con el negocio de la Compañía.
- Si un proveedor le ofrece regalos o entretenimiento, consulte con su supervisor/a para ver si es apropiado aceptarlo.
- Evite incluso la posible apariencia de conflictos de interés.
- Si tiene alguna pregunta, no dude en plantearla.

Oportunidades Corporativas

No debe aprovechar en su beneficio personal o para competir con la Compañía las oportunidades que se descubren a través del uso de la propiedad de la Compañía, la información o su posición. Es su obligación promover los intereses legítimos de la Compañía cuando surja la oportunidad de hacerlo y no participar en actividades adversas a los intereses de la Compañía.

¿Qué significa esto para mí?

El mensaje aquí es similar al que se encuentra en el resto de esta guía. Como empleados/as, se espera que mantengamos altos estándares de conducta. Eso incluye no aprovechar personalmente las oportunidades que podamos encontrar en el curso de nuestra actividad laboral.

Esas oportunidades pueden tomar una variedad de formas, incluido el uso de la propiedad de la Compañía y la explotación del trabajo o la autoridad de uno.

- Recuerde que nuestra lealtad debe ser a la Compañía.
- Es incorrecto competir contra la Compañía de cualquier manera.
- No se aproveche personalmente de la información a la que tiene acceso como resultado de su posición en Snap-on.

Negociación de Valores

Salvo que lo permita específicamente la ley de aplicación, no puede comprar, vender, transferir, adquirir o disponer de ningún valor bursátil de la Compañía mientras esté en posesión de información material no pública relacionada con Snap-on. No puede comprar, vender, transferir o adquirir o disponer de ningún valor de ninguna otra empresa mientras esté en posesión de información material no pública relacionada con esa empresa.

Usted no puede "dar propina" o divulgar (intencionalmente o no) información material no pública de ninguna manera, ya sea oralmente o por escrito, incluso a través de las redes sociales, (i) sobre Snap-on a ninguna persona fuera de la Compañía, a menos que sea

requerido como parte de sus deberes regulares para Snap-on, o específicamente autorizado por el Asesor General o (ii) sobre cualquier otra empresa a cualquier persona que haya obtenido en el curso de su relación o deberes con Snap-on.

"Información material" es información que un inversor razonable consideraría importante para tomar una decisión de inversión para comprar, mantener o vender Valores Snap-on o los valores de otra empresa. En términos simples, la información material es cualquier tipo de información, ya sea positiva o negativa, que, si se divulga públicamente, se podría esperar razonablemente que afecte el valor de mercado de un valor o que influya en las decisiones de los inversores con respecto a un valor. La "información material" incluye, entre otros, los ingresos o ganancias anuales y trimestrales de la Compañía; cambios en las tasas o políticas de dividendos; posibles fusiones, adquisiciones o desinversiones; cambios en la alta dirección; información sobre nuevos productos, contratos o pedidos importantes; cambios significativos en el volumen, la cuota de mercado o los precios de los productos; y la exposición real, o potencial a litigios importantes, así como la resolución de litigios significativos.

"Información no pública" es información que no ha sido divulgada al mercado. La información se considera "no pública" hasta que se haya difundido ampliamente al público a través de una presentación de la Comisión de Bolsa y Valores ("SEC"), un comunicado de prensa u otro método de divulgación diseñado para proporcionar un acceso público generalizado a la información, y ha habido tiempo suficiente para que el mercado asimile esa información.

Dentro de los Estados Unidos, los empleados/as pueden encontrar la Política de uso de información privilegiada de la Compañía en la sección de políticas en la página Legal de la intranet Snap-on.

¿Qué significa esto para mí?

La SEC regula todas las empresas que cotizan en bolsa en EE. UU., incluida Snap-on Incorporated. Además, varias bolsas de valores y otros organismos reguladores tienen sus propias reglas que las empresas miembros deben seguir.

La SEC pide a las empresas que identifiquen a los "informantes" oficiales, normalmente los altos cargos de la empresa. Esas personas pueden comprar y vender acciones de la empresa solo durante ciertos períodos según el procedimiento establecido a tal efecto.

¿Qué tiene que ver eso con el resto de nosotros/as? De la siguiente manera: la designación de informante puede aplicarse a cualquier empleado/a con acceso a la información material que no se haya hecho pública.

Esta es una forma de determinar si la información de la empresa es material: si el conocimiento de la misma impulsaría a alguien a comprar o vender valores Snap-on.

- No puede comerciar con información material de la Compañía que no se haya divulgado públicamente. La ignorancia de la ley no es un eximente.
- Las leyes de valores son estrictamente aplicadas por la SEC.

- El castigo por violaciones de la política y normativa de valores es severo y puede incluir prisión.
- Si tiene alguna pregunta sobre cualquier compra o venta planificada de valores Snap-on, consulte con el departamento legal.

Información confidencial e interna

Cuando se le confía conocimiento e información de carácter confidencial sobre la Compañía, se espera que mantenga esa información confidencial. La divulgación de dicha información podría perjudicar a la Compañía o dar una ventaja injusta o ilegal a los competidores, inversores en nuestras acciones u otros. Debe protegerse contra la divulgación inadecuada o prematura de información confidencial a personas ajenas o a empleados/as que no necesitan la información para realizar su trabajo.

La información confidencial puede incluir información sobre empleados, productos, tecnología, asuntos financieros, clientes, proveedores y competidores; planes a largo plazo; secretos comerciales; planes de negocio que incluyen posibles adquisiciones y desinversiones; sistemas y procedimientos de fabricación; trabajos de investigación y desarrollo; y datos informáticos que no están publicados o no son de dominio público. El uso de información confidencial para beneficio personal por parte de un/a empleado/a o cualquier otra persona va en contra de estas pautas y, en muchos casos, puede ser ilegal.

La comunicación con los medios de comunicación, la comunidad inversora y el público es responsabilidad exclusiva de los/as portavoces designados dentro de la Compañía.

Snap-on proporciona herramientas de comunicación electrónica para mejorar la productividad y permitir que los empleados lleven a cabo un trabajo eficiente y de alta calidad. Las comunicaciones electrónicas incluyen todos los aspectos de las comunicaciones de voz, vídeo y datos, como el correo de audio, el correo electrónico, los mensajes de texto, los mensajes instantáneos, las publicaciones en las redes sociales, el EDI (intercambio electrónico de datos), el fax, Internet y los servicios en línea. Debido a que estas tecnologías permiten la difusión rápida de información a una gran audiencia, debe protegerse la circulación de información confidencial a través de cualquier comunicación electrónica. Las prácticas de comunicaciones electrónicas se describen en el Manual de Políticas, Prácticas y Procedimientos de Snap-on.

Debe protegerse de revelar accidentalmente información confidencial evitando discutir asuntos de la Compañía en público o trabajar con documentos confidenciales en lugares públicos o transporte público.

Los nombres comerciales y logotipos de Snap-on deben usarse solo de acuerdo con las políticas de la Compañía y solo según lo autorizado para negocios legítimos de Snap-on. Para los empleados en los Estados Unidos, revise la Política de Prácticas y Procedimientos Snap-on Política E-6.

¿Qué significa esto para mí?

Casi todo el personal de nuestras empresas tiene acceso a información confidencial. Y casi

todos los/as empleados/as pueden ser considerados informantes de la empresa. Por eso es tan importante que cada empleado/a de Snap-on sea consciente del posible uso indebido y abuso de material e información sensible.

A veces es fácil perder la perspectiva sobre lo que es, y lo que no es, información confidencial e interna. Una declaración aparentemente inocente -por ejemplo, un comentario a su vecino sobre los excelentes resultados trimestrales de su empresa, antes de que esos resultados se hayan hecho públicos- puede someter a las personas y a la empresa a graves sanciones.

Del mismo modo, lo que podría parecer un uso seguro de la información de la empresa, como compartir el plan estratégico de la empresa con un consultor antes de que esa persona haya firmado un acuerdo de confidencialidad, puede perjudicar a varias partes, incluidos compañeros/as de trabajo, accionistas y clientes.

Tal y como se señaló en la sección anterior, los/as empleados/as de Snap-on que tienen información privilegiada no pueden comprar ni vender acciones de la Compañía antes de que esa información se divulgue públicamente.

- Hay mucho en juego. Conozca las leyes y cómo le aplican a usted.
- Tenga especial cuidado con el material sensible de la Compañía, asegurándose de que esté debidamente protegido. Considere las consecuencias de dejar registros privados a la vista u olvidarse de proteger adecuadamente ciertos archivos electrónicos.
- Tenga cuidado al participar en discusiones de negocios en un lugar público, como un restaurante, un tren o una sala de descanso. Nunca se sabe quién puede escucharle.
- Tenga cuidado al discutir información confidencial en un teléfono móvil. Cuando sea posible, use un teléfono fijo.
- Remita las consultas de los medios de comunicación a los portavoces designados de la Compañía.
- Comprender la política de la empresa, mostrar buen juicio y actuar de manera basada en principios son las mejores protecciones.
- Si tiene dudas sobre asuntos relacionados con información confidencial de la Compañía, consulte con su supervisor/a o con el departamento legal.

Competir global y éticamente

Ética y Cumplimiento en la Comunidad Internacional

La Compañía está comprometida a mantener altos estándares de conducta de negocio en los Estados Unidos y en el extranjero. La Compañía y sus empleados deben cumplir con todas las leyes nacionales y locales de los países en los que la Compañía realiza negocios, las regulaciones internacionales e intergubernamentales aplicables y todas las leyes de los EE. UU. que se aplican a las actividades internacionales. Si las disposiciones normativas de una ley local son más restrictivas que el Código, debe cumplir con la ley local. Su empresa puede tener políticas y prácticas que son más exigentes que este Código, y lo mismo puede ser cierto para la ley local; en esos casos, debe seguir el Código, la política, la práctica o la ley más estrictos.

En caso de que el Código se traduzca a los idiomas locales y exista un conflicto entre la versión en inglés y la versión en el idioma local, prevalecerá la versión en inglés del Código.

Si realiza negocios fuera de los Estados Unidos, es su responsabilidad comprender las leyes y regulaciones de cada país en el que trabaja y estar al tanto de las siguientes leyes y regulaciones de los EE. UU. que se mencionan a continuación. Las violaciones de estas leyes pueden resultar en multas sustanciales, encarcelamiento y severas restricciones en la capacidad de la Compañía para hacer negocios. Las leyes referidas son las siguientes:

Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA); Ley contra el Soborno del Reino Unido (Ley contra el Soborno del Reino Unido); la Convención de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para combatir el soborno de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales (Convención de la OCDE); el Convenio de la Unión Europea sobre la Lucha contra la Corrupción (Convenio de la UE)

La FCPA, la Convención de la UE y la Convención de la OCDE (y la legislación de ratificación promulgada por los signatarios de la Convención de la OCDE y la Convención de la UE, que incluyen muchos países en los que la Compañía tiene operaciones actualmente) tipifican como delito prometer o dar algo de valor a un funcionario gubernamental o partido político con el fin de obtener o mantener negocios u obtener cualquier ventaja indebida.

También es ilegal realizar pagos a agentes, representantes de ventas u otros terceros si tiene motivos para creer que su regalo se utilizará ilegalmente. La Ley contra el Soborno del Reino Unido no solo prohíbe el soborno de funcionarios gubernamentales nacionales y extranjeros (no británicos), sino que también prohíbe el soborno en el sector privado.

Todos los cargos, empleados/as y agentes de la Compañía deben mantener registros que reflejen todas las transacciones y adquisiciones y disposiciones de activos de la Compañía para actividades comerciales nacionales y extranjeras.

Código de Conducta para Proveedores y el uso de la Mano de Obra

El trabajo infantil, de reos en prisión y el trabajo forzado no están permitidos en ninguna operación de socio comercial o proveedor de Snap-on. Es nuestra responsabilidad asegurarnos de que nuestros socios comerciales y proveedores, al realizar servicios para Snap-on o en nombre de Snap-on, cumplan con el Código de Conducta para Proveedores de Snap-on, que incluye, entre otros:

- Los proveedores no participarán ni apoyarán el uso de mano de obra infantil, cumpliendo con todas las leyes locales de trabajo infantil aplicables y empleando solo a trabajadores/as que cumplan con el requisito de edad legal mínima aplicable en su ubicación.
- Los proveedores no participarán ni apoyarán el uso de trabajo forzoso o involuntario. Los proveedores no participarán en ninguna forma de trata de personas, ya sea por la fuerza, el fraude o la coerción; o cualquier forma de servidumbre involuntaria o esclavitud; o cualquier forma de tráfico sexual o proxenetismo.
- Los proveedores tratarán a sus empleados/as con dignidad y respeto, y no permitirán ni pasarán por alto ninguna forma de acoso, cumpliendo con todas las leyes locales aplicables. Los proveedores no cobrarán tarifas de contratación a las personas empleadas y no utilizarán reclutadores que no cumplan con las leyes laborales locales del país en el que se lleva a cabo la contratación.
- Los proveedores que proporcionen instalaciones residenciales para sus empleados/as deben proporcionar instalaciones seguras y saludables que cumplan con las normas de vivienda y seguridad del país anfitrión.
- Los proveedores que utilicen subcontratistas para proporcionar bienes y servicios a Snap-on también serán responsables de la parte subcontratada del cumplimiento de este Código de conducta.

Para leer el Código de Conducta para Proveedores de Snap-on completo, visite el siguiente enlace <https://www.snapon.com/EN/Suppliers/Supplier-Code-of-Conduct>.

Restricciones al comercio

Los EE.UU. mantienen estrictos embargos que prohíben, y sanciones menores que limitan, las transacciones comerciales con determinados países, entidades comerciales, organizaciones e individuos. Para obtener listas actualizadas de estos países, entidades comerciales, organizaciones e individuos, comuníquese con el departamento legal.

Leyes antiboicot

Todas las operaciones de Snap-on, incluidas las subsidiarias extranjeras, deben cumplir con las leyes de EE. UU. relacionadas con los boicots extranjeros. Es ilegal cooperar en cualquier boicot entre países extranjeros si esos boicots no están sancionados por la ley de los Estados Unidos.

La Compañía debe:

- Negarse a hacer negocios con cualquier país, empresa o individuo incluido en la lista de prohibición y restricción
- Responder a las solicitudes de información de los países boicoteadores sobre nuestras relaciones comerciales con países boicoteados o con empresas o personas incluidas en la lista de prohibición y restricción.
- Reporte todas las solicitudes de apoyo al boicot o información relacionada con el boicot al departamento legal.

Sanciones por el Embargo del Tesoro/Listas de Terroristas Mundiales Especialmente Designadas

La Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro prohíbe a las empresas estadounidenses y sus subsidiarias extranjeras hacer negocios con ciertos países, agencias y ciertos individuos y organizaciones, incluidos terroristas globales especialmente designados, capos de la droga y entidades comerciales que son propiedad o están controladas por los gobiernos de los países bajo embargos de los Estados Unidos. Las regulaciones y su aplicación a las subsidiarias extranjeras varían, según el país y el tipo de transacción, y a menudo cambian a medida que cambia la política exterior de los Estados Unidos.

Si está al tanto de cualquier asunto político delicado con un país en el que la Compañía está o está considerando hacer negocios, busque asesoramiento del departamento legal.

Restricciones de control de exportaciones

Para evitar que los bienes, la tecnología y los programas informáticos sensibles caigan en las manos equivocadas, se restringen las exportaciones de estos productos e información técnica a determinados países o personas. Estas restricciones también pueden aplicarse a las transferencias entre la Compañía y sus subsidiarias extranjeras; la naturaleza del producto, el país de destino y el comprador o consignatario extranjero son factores determinantes para determinar si se requerirá una licencia de exportación de EE. UU. antes del envío.

Una "exportación" se define como cualquier método de transmisión de productos o datos a personas o empresas extranjeras, verbalmente, electrónicamente o por escrito, incluidas las ventas, la capacitación y la consultoría, y la promoción de productos, incluso si estas actividades ocurren en los EE. UU.

Debido a que estas restricciones de control están diseñadas para promover la política exterior de los EE. UU. y los objetivos de seguridad nacional, están sujetas a cambios. Es por tanto necesario obtener orientación técnica y legal para identificar las normas aplicables antes de exportar dichos bienes o tecnología.

¿Qué significa esto para mí?

Creemos que la oportunidad de hacer negocios en países fuera de EE.UU. conlleva una doble responsabilidad: cumplir con las leyes de cada país en el que operamos y comportarse de acuerdo con los más altos estándares éticos.

Los ciudadanos de EE. UU. y las sucursales extranjeras de Snap-on deben cumplir con todas las leyes comerciales de EE. UU., dondequiera que operen.

También tenga en cuenta que el gobierno de los EE. UU. prohíbe a las empresas estadounidenses y sus unidades extranjeras hacer negocios con agentes que amenacen la seguridad nacional de EE.UU.. La ola de actividades terroristas en todo el mundo ha incrementado esta preocupación.

- Es importante que entendamos y sigamos las leyes de las localidades en las que trabajamos. Las infracciones pueden dar lugar a sanciones severas.
- Es contrario a la ley y nuestro Código ofrecer regalos a funcionarios extranjeros u otros agentes, ya sea para ganar o mantener negocios o para obtener una ventaja injusta sobre otros.
- Para protegerse a sí mismo y a Snap-on, no participe en un boicot que Estados Unidos no haya aprobado. Consulte la lista actual de países que están sujetos al boicot.
- Tenga en cuenta los países, empresas e individuos con los que el gobierno de los EE. UU. nos prohíbe hacer negocios. Las listas de países restringidos y agentes prohibidos deben consultarse antes de realizar transacciones comerciales con países extranjeros y sus nacionales.
- También es importante mantenerse al tanto de las restricciones de control de las exportaciones. Estas restricciones, y las situaciones a las que se aplican, pueden cambiar, y de hecho lo hacen.

Leyes de Competencia

La Compañía mantiene una política de cumplimiento de las leyes aplicables que rigen las relaciones con los competidores, que se conocen en algunos países como leyes antimonopolio. Las leyes de competencia de los Estados Unidos rigen la conducta y las transacciones de la Compañía en el trato con competidores, clientes y proveedores. Otros países en los que la Compañía hace negocios también pueden tener leyes de competencia que sean aplicables a la Compañía. Se pueden imponer severas sanciones penales y civiles a la Compañía y sus personas empleadas si una autoriza o participa en una violación de las leyes de competencia. Por lo tanto, es importante comprender y seguir estrictamente las políticas de la Compañía para que la Compañía y sus empleados/as puedan evitar incluso la apariencia de una transgresión de las leyes de competencia.

Con el fin de evitar actividades que puedan interpretarse como violaciones o dar lugar a acusaciones de violación de las leyes de competencia, no debe participar en prácticas prohibidas por la política de la Compañía, incluidas las siguientes actividades:

- Llegar a un entendimiento o llegar a un acuerdo con los competidores para limitar la competencia mediante la fijación de niveles de precios o términos o condiciones de venta, la limitación de la producción o el establecimiento de procedimientos conjuntos relacionados con la distribución, los territorios de venta o los clientes. Tales acciones son contrarias a la ley.
- Hacer arreglos o contratos no autorizados que impliquen acuerdos exclusivos, ventas vinculadas u otros acuerdos restrictivos con clientes o proveedores. Por supuesto, se pueden celebrar ciertos acuerdos, como las listas de llamadas de los concesionarios Snap-on y los territorios de ventas para los representantes, que son aprobados por la Compañía, pero los acuerdos o programas que no están siendo utilizados actualmente por la Compañía deben aprobarse antes de su uso, con el asesoramiento de los/as abogados/as de la Compañía. Además, las diferencias de precio y otros términos de venta entre los clientes, así como los descuentos por cantidad, pueden no cumplir con la ley y no deben ponerse en marcha sin el asesoramiento de los/as abogados/as de la Compañía.
- Contratar a los/as empleados/as de los competidores para obtener información confidencial, o instar al personal o a los clientes de los competidores a revelar cualquier cosa que pueda considerarse información confidencial, también puede violar la ley. Póngase en contacto con el departamento legal antes de contratar a un/a empleado/a de un competidor o de entablar conversaciones con el personal de los competidores.

En ocasiones, es posible que tenga la oportunidad de comunicarse con la competencia. Si bien las reuniones casuales pueden verse como oportunidades para aprender más sobre nuestra competencia, se advierte a los/as empleados/a que utilicen su buen juicio en lo que discuten. Queda prohibida cualquier discusión o comunicación de cualquier tipo con un competidor que se relacione con la fijación de precios, la producción, la información del cliente, el marketing, los inventarios, el desarrollo de productos, los objetivos de ventas, los estudios de mercado y otra información confidencial o de propiedad. Compartir este tipo de información puede ser ilegal y podría someter al empleado/a y a la Compañía a sanciones civiles o penales. Las compras y ventas a competidores están permitidas si se realizan de acuerdo con la política de la Compañía. Los manuales de cumplimiento de la competencia están disponibles en el departamento legal.

¿Qué significa esto para mí?

Merece la pena volver a incidir en esta idea: en los negocios, como en otros ámbitos de la vida, es importante que todos se adhieran a las mismas reglas y a los mismos estándares éticos.

Por supuesto, en la realidad no siempre es así. En los entornos altamente competitivos en los que hacemos negocios, en los Estados Unidos y en el extranjero, no es raro que las empresas busquen ventajas injustas o ilegales sobre otras partes. Es por eso que Estados

Unidos y otros gobiernos tienen reglas que prohíben las prácticas competitivas desleales, incluida la de antimonopolio.

- Hay una gran diferencia entre una competencia sana y una insana.
- Nuestras relaciones comerciales con competidores, clientes, proveedores y otras partes siempre deben seguir el Código de la Compañía.
- Se prohíben los acuerdos especiales no autorizados con terceros.
- Las empresas y personas involucradas en el entorpecimiento de la competencia están sujetas a sanciones sustanciales.
- Las normas relativas a la competencia y a la defensa de la competencia son complejas. Se le insta a que se comunique con el departamento legal cuando surja alguna pregunta.

Actividades políticas y contribuciones

Alentamos a todas las personas empleadas a participar plenamente en el proceso político, como individuos, y, si así lo desean, a hacer contribuciones voluntarias a los/as candidatos/as de su elección.

Las contribuciones directas de la Compañía a partidos políticos o candidatos/as a cargos federales, estatales o locales son ilegales y están estrictamente prohibidas.

También es política de la Compañía no contribuir a organizaciones cuyo propósito principal es respaldar y apoyar a partidos políticos o candidatos específicos.

Los/as empleado/as que participen en actividades políticas deben dejar en claro que no actúan ni hablan en nombre de Snap-on Incorporated. La Compañía no puede respaldar y no respaldará a ningún candidato o partido político.

¿Qué significa esto para mí?

En lo que respecta a la participación del gobierno de un país, Snap-on anima a las personas empleadas a participar activamente en su proceso político. La Compañía solo pide que dicha participación se realice a título personal; que no haya recursos de la Compañía involucrados; que no se utilice el nombre Snap-on; y que el respaldo de Snap-on no esté implícito.

Cumplimiento y presentación de informes

Se espera que cumpla con este Código y todas las demás políticas y procedimientos de la Compañía en su integridad. En la medida en que lo permitan las leyes locales: (1) la Compañía puede exigirle que firme un certificado que indique el cumplimiento de las políticas establecidas en este Código; y (2) cualquier empleado/a que presente un certificado que contenga una declaración falsa u omisión material, o que a sabiendas viole este Código, o a sabiendas permita que un subordinado lo haga, estará sujeto a medidas disciplinarias, incluida la suspensión temporal de empleo o el despido.

La Compañía requiere que ciertos empleados completen módulos de capacitación basados en la web que cubren este Código y la ética en general.

Para problemas no relacionados con el Código, incluidos los **problemas o inquietudes del Servicio al Cliente**, envíelos llamando a los números que figuran en el siguiente enlace, <https://www.snapon.com/EN/Contact-us>, o en www.snapon.com seleccionando el enlace "Contáctenos" en la parte inferior de la página web Snap-on.

Para problemas o disputas del Franquiciado, el Programa del Defensor del Franquiciado ofrece la opción de hablar confidencialmente con un Defensor que sea independiente y neutral. El papel del defensor del Franquiciado es ayudar a facilitar la resolución de disputas con los franquiciados.

Más detalles en: <https://www.snapon.com/mall/US/FranchiseRelations.htm> o llame al 800-786-6600, extensión 5506.

Si tiene conocimiento de cualquier acto o transacción que pueda suponer una violación de este Código, se espera que traslade adecuadamente dicha información. Si cree que se puede haber violado este Código, debe plantear el problema de inmediato a su supervisor/a.

Fuera de los Estados Unidos, si el problema no se resuelve o no se siente cómodo planteando el problema a su supervisor/a, los números de teléfono gratuitos internacionales aplicables se enumeran por país en el siguiente enlace:

<https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Snap-on-Ethics-Help-Line>.

Otra opción es completar un envío web en <https://workplacealertprogram.alertline.com>,

En Estados Unidos o Canada, puede comunicar con Recursos Humanos o con la Línea de Ayuda de Ética al 866-GO-TOOLS (866-468-6657) o envíe un problema al sitio web <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Los asuntos presentados a la Línea de Ayuda Ética se tratarán de forma confidencial a petición de la persona empleada.

Los problemas o quejas éticas también pueden enviarse por correo al Asesor Jurídico General a: Snap-on Incorporated, 2801 80th Street, Kenosha, Wisconsin 53143. Las comunicaciones se remitirán según corresponda.

Si usted es miembro de la **Junta Directiva** de la Compañía, debe reportar las violaciones de este Código directamente al Comité de Auditoría, a la Línea de Ayuda de Ética, presentación web o por escrito al Asesor Jurídico. Además, si tiene inquietudes sobre la contabilidad, los controles contables internos o los asuntos de auditoría (quejas contables), debe denunciar las violaciones de este Código directamente a la Línea de Ayuda de Ética o por escrito al Asesor Jurídico. Las Quejas Contables se transmitirán al Comité de Auditoría de acuerdo con los procedimientos de Quejas Contables establecidos por el Comité de Auditoría.

Cuando se solicite la confidencialidad, la identidad del empleado/a se mantendrá confidencial en todas las etapas de la investigación, con la excepción de que la identidad del empleado puede necesitar ser revelada a las personas relevantes involucradas en cualquier investigación adicional o procedimientos judiciales posteriores. Los/las empleados/as no se verán afectados negativamente por el informe. Aunque la empresa no fomenta las denuncias anónimas, las aceptará como opción válida.

Exenciones

Cualquier exención sobre este Código para los/as directores/as o altos/as ejecutivos/as o cargos financieros de la Compañía solo puede ser realizada por la Junta Directiva de la Compañía. Cualquier exención sobre este Código para los cargos ejecutivos o directores/as solo puede ser realizada por la Junta o un comité de la Junta y se divulgará de inmediato según lo exija la ley o la regulación de la bolsa de valores.

Preguntas

Las preguntas sobre situaciones no contempladas en este documento deben dirigirse a su supervisor/a, al departamento legal o al departamento de recursos humanos corporativo.

El Código de Conducta y Ética Empresarial de Snap-on Incorporated no pretende conferir derechos contractuales de ningún tipo a ningún empleado u otra persona identificada en el mismo, ni crear obligaciones contractuales de ningún tipo para la Empresa. Debido a que los objetivos de la Compañía relacionados en el Código de Conducta y Ética Empresarial están sujetos a cambios, la Compañía se reserva el derecho de cambiar el Código de Conducta y Ética Empresarial a su entera discreción, en cualquier momento, con o sin previo aviso.

Snap-on Incorporated
2801 80th Street
Kenosha, Wisconsin 53143

Snap-on es una marca comercial de Snap-on Incorporated; Todos los derechos reservados.
©2025 Snap-on Incorporated